

5 - Période d'essai

Cod. Tr.
L. 122-3 & 4

La période d'essai, qui est effectuée par le salarié au début de l'exécution d'un contrat de travail, est définie comme une période de test réciproque, permettant à l'entreprise de vérifier les aptitudes du salarié à occuper le poste pour lequel il a été recruté, et au salarié d'apprécier si les conditions de travail correspondent bien à ses attentes.

La loi ne réglemente la période d'essai que dans le cas des contrats à durée déterminée (CDD) ; pour les contrats à durée indéterminée, les textes stipulent simplement que les règles applicables à la rupture du contrat de travail ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le salarié et l'employeur bénéficient donc, tout au long de la période d'essai, de la faculté de rompre à tout moment le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

La loi n'impose donc pas a priori l'exécution d'une période d'essai et reste totalement muette quand à la durée de celle-ci pour un CDI ; l'existence de la période d'essai et sa durée sont donc fixées et limitées par les Conventions Collectives, mais son application n'est pas pour autant automatique et ses termes doivent, pour être valables, être stipulés dans le document constituant le contrat de travail.

Dans la métallurgie, la durée de la période d'essai est précisée par la convention collective applicable à l'emploi concerné :

- Ouvriers, Employés, Techniciens, ETAM : de 2 semaines à 3 mois en fonction de la Convention Collective et de la classification de l'emploi occupé (à vérifier en fonction de la Convention Collective territoriale applicable) ;
- Cadres et Assimilés : 3 mois (voir 12C).

Le contrat de travail peut éventuellement prévoir une durée inférieure à la durée conventionnelle, mais ne peut en aucun cas stipuler une durée supérieure à la durée fixée par la convention collective, qui doit être considérée comme un maximum.

Renouvellement

La décision de renouveler la période d'essai doit nécessairement être prise durant celle-ci et non pas après le terme. Pour les ingénieurs et cadres, la convention collective de la métallurgie subordonne la possibilité de renouveler à « *des fonctions présentant des difficultés particulières* ». Pour les non-cadres, il convient de se référer aux conventions collectives territoriales pour vérifier si le renouvellement est subordonné à une ou plusieurs conditions.

Ainsi, pour renouveler la période d'essai, il est indispensable d'avoir prévu cette possibilité dans le contrat, de respecter les durées maximales d'essai de la convention collective applicable et de formaliser ce renouvellement par un avenant au contrat de travail. Le salarié devra être avisé de la proposition de renouvellement de l'employeur la veille de la fin de sa première période, au plus tard.

L'employeur et le salarié peuvent décider de rompre la période d'essai jusqu'au terme de celle-ci. Cependant, l'appréciation des dates se fait de manière stricte. La jurisprudence a énoncé que la date de rupture correspond à la date d'envoi de la notification par l'employeur.

Décompte La question du décompte de la période d'essai a également été précisée par la Cour de cassation. Depuis un arrêt de revirement (Cass. soc., 29 juin 2005), la période d'essai prévue en jours se décompte en jours calendaires et non plus en jours travaillés. Compte tenu de cette évolution et des périodes d'essai très courtes des CDD, il sera préférable de faire débiter l'essai en début de semaine. Ainsi, pour un CDD de 5 semaines impliquant une période d'essai de 5 jours, l'essai devrait commencer le lundi pour écarter le week-end. Lorsque la période d'essai est décomptée en semaines ou en mois, il faudra se référer à des semaines civiles et à des mois calendaires.

Une période d'essai de 3 mois commencée le 15 mars prendra fin le 14 juin à minuit et non le 15 juin à minuit. Lorsque la période d'essai expire un jour non travaillé (dimanche ou jour férié, par exemple), celle-ci prendra bien fin ce jour-là et non le jour travaillé suivant. L'employeur devra être vigilant face à ces règles : s'il dépasse le jour prévu pour rompre la période d'essai, la rupture sera considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les absences du salarié suspendent la durée de l'essai qui pourra donc être prolongée d'une durée équivalente. Ce sera ainsi le cas pour la maladie, la fermeture annuelle de l'entreprise, les congés payés... En revanche, un jour férié ne prolonge pas la durée de l'essai tout comme le fait pour le salarié de travailler à temps partiel ou de suivre une formation à laquelle l'employeur l'a inscrit.

En cas de rupture de l'essai, les conventions collectives de la métallurgie prévoient généralement l'obligation d'effectuer un préavis. Si pour les mensuels, il convient de se reporter à la convention collective territoriale, pour les cadres, un préavis de 15 jours s'applique après 45 jours d'essai (ou d'1 mois si la période d'essai est de 6 mois). Le préavis peut être remplacé par une indemnité correspondante. Ce préavis peut être exécuté au delà de la période d'essai, l'essentiel étant que la notification de la rupture ait bien été signifiée avant le terme de l'essai.

Pendant la période d'essai, le salarié qui ne respecte pas son préavis peut se voir réclamer par l'employeur une indemnité correspondant au salaire qui aurait été perçu pour l'accomplissement de cette période. En revanche, si l'employeur est à l'origine de la rupture, et si le salarié a retrouvé un nouvel emploi, il sera autorisé à quitter l'entreprise avant le terme du préavis.

Durant ce préavis, les cadres disposent d'heures pour recherche d'emploi quelle que soit la partie au contrat qui a décidé de rompre l'essai (25 heures si le préavis est d'une durée de 15 jours et 50 heures si le préavis est d'1 mois). Chez les mensuels, il convient de se référer à la convention collective territoriale.

Si durant l'essai, les parties peuvent, en principe, rompre librement, il existe cependant certaines limites. Ainsi, la loi prévoit certaines restrictions en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le contrat est en effet suspendu. La résiliation n'est possible que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat uniquement pour un motif autre que la maladie ou l'accident. La rupture de la période d'essai d'une salariée en raison de son état de grossesse est nulle. L'employeur risque alors une condamnation en dommages et intérêts. En dehors de ces hypothèses, la rupture est libre, sauf abus des parties.

Rupture abusive

L'abus peut se traduire par une précipitation inhabituelle ne laissant même pas au salarié le temps d'exercer ses fonctions. Ce peut également être le cas lorsque la rupture d'essai repose sur un motif discriminatoire. La Cour de cassation a d'ailleurs admis pour la première fois (Cass. soc., 16 février 2005) la nullité de la rupture pour motif discriminatoire. L'employeur doit donc être en mesure de démontrer que la rupture de la période d'essai a obéi à un motif légitime, sous peine d'encourir un délit pénal sévèrement sanctionné. Certes, la loi n'impose pas de motiver la rupture de l'essai mais, afin de clarifier la situation, l'employeur peut adresser au salarié un courrier recommandé avec AR l'informant qu'à l'issue de son essai, il ne sera pas embauché ou que la période d'essai est rompue avant son terme.

La période d'essai a pour but de permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié. On l'a vu, l'employeur qui décide de rompre l'essai n'est pas tenu de se justifier en motivant la rupture, comme ce serait le cas pour un licenciement. Pour autant, en cas de contentieux, le juge prud'homal sera amené à rechercher le véritable motif de cette rupture. Le problème se présentera alors différemment selon que le motif ayant amené l'employeur à rompre n'est pas inhérent à la personne du salarié (motif économique) ou au contraire que ce motif est lié à une raison disciplinaire (faute du salarié). Selon le cas, il est essentiel que l'employeur adopte la bonne attitude et la bonne manière de gérer le problème.

En effet, si le salarié s'est rendu coupable d'une faute grave au cours de sa période d'essai, l'employeur peut valablement rompre le contrat de travail.

Cependant, le motif étant d'ordre disciplinaire, le salarié doit bénéficier de la procédure protectrice mise en place par le Code du travail. L'employeur devra le convoquer à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'à la rupture de la période d'essai pour faute grave. Un délai de 3 jours ouvrables entre la remise de la convocation et l'entretien devra être respecté.

Durant l'entretien préalable, le salarié pourra être assisté d'une personne appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Après le respect du délai de réflexion d'un jour franc ouvré, l'employeur pourra notifier par écrit et en recommandé, la rupture de l'essai pour faute grave et devra, comme il le ferait pour un licenciement, motiver sa décision en expliquant les faits fautifs et les raisons pour lesquelles le maintien du salarié dans l'entreprise n'est plus envisageable.

En revanche, la jurisprudence (Cass. soc., 20 novembre 2007) refuse la rupture de la période d'essai pour motif économique.

En effet, ce motif est non inhérent à la personne du salarié et la rupture est donc jugée abusive. L'employeur dont l'entreprise connaît des difficultés économiques sérieuses et qui souhaite supprimer le poste occupé par le salarié en période d'essai devra nécessairement respecter la procédure de licenciement économique.

Attention, l'employeur qui tenterait de contourner cette disposition en se contentant d'adresser une simple lettre de rupture d'essai n'évoquant aucun motif économique, alors que c'est cette raison qui le pousse à rompre, prend le risque d'être attaqué devant le conseil de prud'hommes pour licenciement abusif.

En effet, si le salarié parvient à démontrer que le véritable motif de la rupture de son essai était économique (suppression du poste, par exemple), il pourra obtenir la requalification de la rupture de son essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir des dommages et intérêts.

Social Métallurgie

Gagnez du temps dans la gestion sociale de vos salariés avec la seule solution entièrement dédiée au secteur de la métallurgie.



Le guide

Toute la réglementation sociale de la métallurgie et ses spécificités pour vous accompagner au quotidien
Voici le seul guide du marché qui rapproche les dispositions du Code du travail et la convention collective nationale de la métallurgie. Il vous permet donc de retrouver toute la réglementation en vigueur dans votre secteur d'activité, pour vous aider à gérer vos personnels en toute sécurité. Véritable mode d'emploi, il est particulièrement accessible et facile à consulter : barèmes de salaires, modèles de lettres et de contrats, conseils pratiques... autant d'outils qui vous font gagner un temps précieux.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. Moteur de recherche par mots-clés. Liens hypertextes vers les articles du Code du travail cités dans le guide.
- Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.150 pages. Index détaillé de 800 mots-clés.

@ Vos conventions collectives

Accédez pendant 1 an à 4 conventions collectives de votre choix en intégralité et à jour parmi les 400 disponibles. Vous êtes alerté par e-mail à chaque modification de vos conventions

@ Les salaires minimaux

Les données concernant les salaires, indispensables tous les mois

Retrouvez les salaires minimaux et les valeurs de point des ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres de la métallurgie par département. Les chiffres sont à jour et disponibles à tout moment pour ne pas faire d'erreur.

@ Les modèles personnalisables

Retrouvez des modèles directement personnalisables et imprimables.

Les lettres d'actualité "Social Métallurgie Actualités"

Soyez informé chaque mois de l'actualité qui vous concerne

Retrouvez dans "Social Métallurgie Actualités" toute l'actualité sociale de votre secteur à travers de nombreuses rubriques : nouveautés législatives, cas de jurisprudence, dossiers thématiques...

- 10 lettres d'actualité par an. 8 pages.

Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

Consultez en accès illimité : les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes...), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres...

Vos avantages

- **Appliquez facilement la réglementation sociale** : vous disposez de toutes les spécificités de votre secteur actualisées
- **Accédez rapidement à vos informations** : finies les recherches fastidieuses dans différentes sources !
- **Gagnez du temps** : vous disposez de vos **conventions collectives départementales** en intégralité et à jour pendant 1 an

@ Support Internet

Support papier

Voir la fiche produit en ligne



SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

- 1 CONTRÔLE DU TRAVAIL
- 2 EMBAUCHAGE CONTRATS DE TRAVAIL
- 3 RÉMUNÉRATIONS
- 4 CHARGES SOCIALES
- 5 DURÉE DU TRAVAIL
- 6 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ
- 7 EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL
- 8 FORMATION - EMPLOI
- 9 FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL
- 10 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL
- 11 ANNEXES I : MODÈLES & EXEMPLES DE DOCUMENTS
- 12 ANNEXE II : BRANCHE MÉTALLURGIE

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Le guide	@	@
Les mises à jour	@	@
Vos conventions collectives	@	@
Les salaires minimaux	@	@
Les modèles personnalisables	@	@
Les lettres d'actualité « Social Métallurgie Actualités »	@	@
Le Code du travail	@	@
Les chiffres et indicateurs clés	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix	284 € HT	229 € HT
Référence	SMOE	SMOW

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 21 € HT/mois.



www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : Social Métallurgie

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ Offre DUO Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : le guide dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les lettres d'actualité « Social Métallurgie Actualités », les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour trimestrielles), à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SMOE	284,00	7,50	35,00	326,50	369,41
☐ Offre Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SMOW	229,00	—	35,00	264,00	315,74

Votre mode de paiement :

- ☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)
☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale* :	Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle
Nom* :	Prénom* :
E-mail* :	Fonction* :
Adresse de facturation* :	
Code postal* :	Ville* :
Adresse de livraison (si différente) :	
Code postal :	Ville :
Tél.* :	Fax :
Effectif :	N° SIRET :
Code N.A.F. :	
Commentaires :	
.....	

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2010. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.

**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.

Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service client
est à votre disposition au :
04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



www.editions-tissot.fr